ПРИНЯТО
Решением общего собрания трудового коллектива
МДОУ «Детский сад «Дюймовочка»
Председатель
_____ Г.А. Зуева
Протокол №1 от 12.09.2019

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий МДОУ «Детский сад «Дюймовочка»
_____ Бровко Т.Ю.
Приказ от 12.09.2019 № 63/01-15

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКИЙ САД «Дюймовочка»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение «Об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Дюймовочка» (далее по тексту Организация) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Ярославской области от 29.06.2011 года № 465-п «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области и признании утративши силу постановления Администрации области от 16.07.2007 года № 259-А», постановлением Администрации городского округа города Переславля-Залесского Ярославской области от 02.02.2018 № ПОС.03-0096/18 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных Управлению образования Администрации г. Переславля-Залесского».

1.2. Положение «Об оплате труда работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Дюймовочка» (далее по тексту Положение) определяет порядок формирования фонда оплаты труда (далее – ФОТ) Организации за счет средств местного бюджета г. Переславля-Залесского и областного бюджета, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, дополнительных выплат, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

1.3. Настоящее Положение устанавливает единые принципы оплаты труда работников Организации.

1.4. Система оплаты труда направлена на:

- повышение мотивации к качественному труду всех сотрудников Организации;
- создание условий для привлечения высококвалифицированных специалистов посредством повышения общего уровня оплаты труда педагогических работников;
- привлечение и закрепление молодых специалистов;
- обеспечение взаимосвязи между качеством труда и ростом дохода педагогов и иных категорий работников;
- создание стимулов для повышения профессионального уровня.

1.5. Формирование фонда оплаты труда работников Организации базируется на основных принципах:

- обязательность соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации и других нормативных правовых актов в области трудового права;
- обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда работников;

УПРАВЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ И ТРУДА АДМИНИСТРАЦИИ г. ПЕРЕСЛАВЛЯ ЗАЛЕССКОГО
ПРОВЕДЕНА
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
РЕГ. № 05/2020 ОТ 24.01.2020 Г.
ВЕДУЩИЙ СПЕЦИАЛИСТ
ОТДЕЛА ПО СОЦИАЛЬНЫМ ВОПРОСАМ
САДКОВА Н.И.

1.5. Формирование фонда оплаты труда работников Организации базируется на основных принципах:
- обязательность соблюдения норм трудового законодательства Российской Федерации и других нормативных правовых актов в области трудового права;
- обеспечение минимальных государственных гарантий по оплате труда работников;
- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, качества и результатов педагогического труда, сложности выполняемых работ;
- материальное стимулирование повышения качества работы.
1.6. Фонд оплаты труда работников Организации формируется на календарный год в пределах средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.
1.7. Оплата труда работников Организации производится исходя из продолжительности рабочего времени работников (для педагогических работников – с учетом продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и учебной нагрузки, установленных приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»), предусмотренной правилами внутреннего трудового распорядка Организации в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ).
1.8. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) устанавливаются руководителем Организации по квалификационным ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке, уровню квалификации, стажа работы, путем умножения размера базового оклада на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.
1.9. Размеры повышающих коэффициентов по отношению к базовому окладу по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе проведения дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание. Указанные должности соответствуют уставным целям Организации.
1.10. Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности.
1.11. Должностной оклад руководителя Организации устанавливается в зависимости от стажа руководящей работы и отнесения учреждения к группам оплаты труда в соответствии с нормативным актом, регулирующим оплату труда учреждения, организация образовательного процесса которого осуществляется за счет средств областного бюджета или городского бюджета.
Оплата труда руководителя Организации производится согласно штатному расписанию, заключенному с работодателем трудовому договору и приказам Управления образования Администрации г. Переславля-Залесского.
1.12. Оплата ежегодных отпусков производится в соответствии с их продолжительностью, установленной в размере, предусмотренным правилами внутреннего трудового распорядка Организации и коллективным договором в соответствии с положениями ТК РФ.
1.13. Настоящее Положение принимается на общем собрании трудового коллектива, утверждается заведующим, объявляется приказом по Организации. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости.
1.14. Условия оплаты труда включаются в трудовой договор с работником.
1.15. Организация имеет право дополнять и изменять отдельные статьи данного Положения, не противоречащие действующему законодательству в сфере оплаты труда.

2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОРГАНИЗАЦИИ.

2.1. Фонд оплаты труда (далее ФОТ) Организации включает в себя:

- базовые оклады (базовые ставки заработной платы);
- повышающие коэффициенты;
- выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и т.п.;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Финансовое обеспечение оплаты труда в Организации осуществляется за счет следующих источников:

- областной бюджет;
- городской бюджет
- средства от приносящей доход деятельности, в том числе от оказания платных образовательных и иных услуг.

2.2. Заработная плата работников Организации, работающих полную рабочую неделю в соответствии с ТК РФ, не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в Ярославской области.

3. КОМПЕТЕНЦИЯ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ОРГАНИЗАЦИИ

3.1. К компетенции Организации относится установление должностных окладов работников, а также размеров надбавок и доплат к должностным окладам, порядок и размер их премирования и других мер материального стимулирования в пределах средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания.

4. ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Основными элементами системы оплаты труда являются:

4.1.2. ФОТ работников, прописанный в соглашении «О порядке и условии предоставлении субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания»

4.1.3. Штатное расписание Организации составляется в соответствии с унифицированной формой № Т-3 (утверждена постановлением Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1), в котором указываются должности (профессии) работников, количество штатных единиц, сумма должностных окладов, выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и т.п., выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, предусмотренные системой оплаты труда системы образования Ярославской области и муниципальных образовательных учреждениях города Переславля-Залесского, производимые работникам, а также выплаты компенсационного характера и другие выплаты, установленные законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Штатное расписание для всех категорий персонала работников Организации утверждается заведующим на учебный год.

Изменения в штатное расписание Организации по всем категориям персонала вносятся на основании приказов по Организации.

4.1.4. Тарификационный список педагогических работников, утвержденной формы (Приложение № 1).

4.1.5.Тарификационная карточка на учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал Организации (Приложение № 2).

4.1.5. Расчетный листок, утвержденной формы (Приложение № 3).

Расчетный листок содержит всю информацию о начисленной заработной плате и удержаниях.

Составные части начисленной заработной платы:

1) Оклад по дням.
2) Оклад по часам.
3) Выплата за вредные условия труда.

4) Выплата за работу с дезсредствами.
5) Доплата за выслугу лет медицинскому персоналу.
6) Доплата за работу в праздничные и выходные дни. Доплата за ночные часы. (сторожа)
7) Доплата за совмещение. (увеличение объема работ, расширение зоны обслуживания и т.д.)
8) Ежемесячная надбавка медицинскому персоналу.
9) Надбавка за «Отличника народного просвещения».
10) Надбавка за превышение установленных границ по группам оплаты труда.
11) Выплаты согласно «Перечню компенсационных выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей педагогических работников», «Перечню выплат компенсационного характера», «Перечню стимулирующих выплат», «Перечню выплат социального характера», «Критериям и показателям для оценивания эффективности деятельности сотрудников».
12) Оплата больничных листов.
13) Оплата больничных листов за счет работодателя.
14) Отпуск за свой счет.
15) Учебный отпуск.
16) Отпуск за работу во вредных условиях труда.
17) Отпуск за счет ФСС при рождении ребенка.
18) Компенсация отпуска при увольнении по календарным дням.
19) Оплата отпуска по календарным дням.
20) Пособие по уходу за ребенком до 1,5 лет.
21) Пособие по уходу за ребенком до 3-х лет.
22) Премия.
23) Премия разовая.
24) Премия по итогам работы за год из стимулирующего фонда.
25) Доведение заработной платы до МРОТ.
26) Размеры иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику.

Составные части удержаний из заработной платы:
- НДФЛ;
- удержания по исполнительным листам;
- удержание за неотработанные дни отпуска по календарным дням.

Общая денежная сумма, подлежащая выплате.

4.2. Базовый оклад (базовая ставка заработной платы) - минимальный оклад (ставка) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, применяемый(-ая) для расчета должностного оклада. Базовый оклад является основанием для расчета должностных окладов (ставок заработной платы) для всех групп персонала работников Организации.

Размер базового оклада для категории работников «руководящие работники Организации» составляет 5275 рубля.

Размер базового оклада для категории работников «педагогические работники Организации» составляет 7159 рублей.

Размер базового оклада для остальных категорий работников составляет 4795 рублей.

4.3. Повышающий коэффициент - величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы).

4.4. Должностной оклад (ставка заработной платы) - базовый оклад (базовая ставка заработной платы) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, с учетом повышающих коэффициентов.
Схема расчета должностных окладов руководящих работников Организации
Коэффициенты:
- коэффициент группы образовательных учреждений по оплате труда руководителей (далее - группа) (1,88 - 3,33);
- коэффициент квалификационной категории (0,2 - 0,8);
- коэффициент стажа руководящей работы (0,2 - 0,8).
- коэффициент специфики работы образовательного учреждения (0,1 - 0,75).

Коэффициент группы (Кгр)

Группа	Коэффициент в зависимости от группы
1	3,33
2	2,78
3	2,23
4	1,88

Коэффициент по занимаемой должности (Кд)

Наименование должностей работников	Коэффициент в зависимости от занимаемой должности
Заведующий Организации	1,0
Заместитель заведующего Организации	0,8
Главный бухгалтер	0,75

Коэффициент стажа руководящей работы (Кс)

Стаж руководящей работы	Коэффициент стажа
От 0 до 5 лет	0,2
От 5 лет и более	0,8

4.4.1. Должностные оклады руководящих работников Организации, с учетом коэффициентов (5072 х (Кгр х Кд + Кс)

Наименование должности работника	Месячные должностные оклады по группам оплаты труда, в рублях			
	1	2	3	4
1	2	3	4	5
Заведующий Организацией, имеющий стаж руководящей работы:				
- от 0 до 5 лет	18621	15720	12818	10972
- от 5 лет и более	21786	18885	15983	14137
Заместитель заведующего по хозяйственной работе, имеющий стаж руководящей работы:				

- от 0 до 5 лет	15108	12787	10466	8989
- от 5 лет и более	18273	15952	13631	12154
Главный бухгалтер, имеющий стаж руководящей работы:				
- от 0 до 5 лет	14229	12053	9877	8493
- от 5 лет и более	17394	15218	13042	11658

4.4.2. Схема расчета должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников Организации.
Коэффициенты:
- коэффициент уровня образования (0,1);
- коэффициент стажа работы (0,1 - 0,3);
- коэффициент напряженности (0,02 - 0,5);
- коэффициент квалификационной категории (0,2 - 0,8);
- коэффициент специфики работы учреждения (0,1 - 0,75).
Коэффициент квалификационной категории (0,2) сохраняется на период действия второй квалификационной категории педагогических работников организации.
Коэффициент специфики работы Организации устанавливается к должностным окладам педагогических работников, определяемым на основе базового оклада и повышающих коэффициентов: уровня образования, стажа работы, напряженности и квалификационной категории.

Коэффициент уровня образования (Ко)

Уровень образования	Коэффициент в зависимости от уровня образования
Высшее профессиональное образование	0,1

Коэффициент стажа работы (Кс)

Стаж педагогической работы	Коэффициент стажа
От 0 до 10 лет	0,1
От 10 до 15 лет	0,2
От 15 лет и более	0,3

Коэффициент квалификационной категории (Ккв)

Квалификационная категория	Коэффициент квалификационной категории*
I	0,4
Высшая	0,8

* Для выпускников образовательных учреждений среднего профессионального или высшего образования, других лиц, имеющих среднее профессиональное или высшее образование, в возрасте до 28 лет при приеме на работу в течение двух лет устанавливается коэффициент 0,2.

Коэффициент напряженности (Кн)

N п/п	Наименование должности	Коэффициент напряженности
1	2	3
1.	Педагогические работники Организации	
1.1.	Старший воспитатель, воспитатель	0,4
1.2.	Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед	0,25
1.3.	Старший методист (педагог дополнительного образования), методист	0,2
1.4.	Педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог, музыкальный руководитель, концертмейстер, педагог дополнительного образования, инструктор по физкультуре, инструктор по труду	0,05

4.4.3. Должностные оклады (ставки заработной платы) педагогических работников с учетом коэффициентов (базовый оклад х (1 + Ко + Кс + Ккв + Кн))

№ п/п	Наименование должности	Должностные оклады (ставки заработной платы) с учетом коэффициентов в месяц, в рублях			
		образование	стаж педагогической работы		
			от 0 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 и более лет
1	2	3	4	5	6
	Педагогические работники Организации				
1.	Старший воспитатель, воспитатель, имеющий:	высшее профессио-нальное	11454	12170	12886
	- II квалификационную категорию		12886	13602	14318
	- I квалификационную категорию		14318	15034	15750
	- высшую квалификационную категорию		17182	17898	18613
		среднее профессио-нальное	10739	11454	12170
	- II квалификационную категорию		12170	12886	13602

	- I квалификационную категорию		13602	14318	15034
	- высшую квалификационную категорию		16466	17182	17898
2.	Учитель-логопед, имеющий:	высшее профессио-нальное	10381	11096	11812
	- II квалификационную категорию		11812	12528	13244
	- I квалификационную категорию		13244	13960	14676
	- высшую квалификационную категорию		16108	16824	17540
		среднее профессио-нальное	9665	10381	11096
	- II квалификационную категорию		11096	11812	12528
	- I квалификационную категорию		12528	13244	13960
	- высшую квалификационную категорию		15392	16108	16824
3.	Педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, инструктор по физкультуре, имеющий:	высшее профессио-нальное	8949	9665	10381
	- II квалификационную категорию		10381	11096	11812
	- I квалификационную категорию		11812	12528	13244
	- высшую квалификационную категорию		14676	15392	16108
		среднее профессио-нальное	8233	8949	9665
	- II квалификационную категорию		9665	10381	11096

	- I квалификационную категорию		11096	11812	12528
	- высшую квалификационную категорию		13960	14676	15392

4.4.4. Выплаты за наличие почетного звания, государственных наград, и т.п. - выплаты, предусмотренные действующими нормативными правовыми актами Ярославской области.

№ п/п	Категория работников и условия предоставления	Размер надбавок к должностному окладу, процентов
1	2	3
1.	Педагогические и руководящие работники, имеющие ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации (медали, почетные звания) и иных министерств и ведомств за вклад в развитие образовательной деятельности*	10%
2.	Педагогические и руководящие работники, имеющие Почетную грамоту Президента Российской Федерации или удостоенные благодарности Президента Российской Федерации	15%
3.	Педагогические и руководящие работники, имеющие государственные награды Российской Федерации (ордена, медали, почетные звания), соответствующие профилю образовательного учреждения*	20%
4	Педагогические и руководящие работники образовательных учреждений, имеющие ученую степень: - кандидата наук - доктора наук В случае занятия менее одной штатной единицы доплата за ученую степень производится пропорционально размеру занимаемой ставки В случае занятия более одной штатной единицы доплата за ученую степень производится в размере одной ставки	 3 000 руб. 7 000 руб.

* При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1, 2 и 3, надбавка к должностному окладу устанавливается только по основанию, предусмотренному пунктом 3.

4.4.5. Коэффициент Организации

Перечень условий для повышения должностных окладов, а также виды работ, за которые установлены доплаты, надбавки	Размеры повышений, доплат и надбавок
1	2
1. Повышение должностных окладов	
За работу в специальных (коррекционных) группах для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	15 - 20%, Кс = 0,15 - 0,2
Педагогическим работникам, впервые поступающим на работу или имеющим стаж педагогической работы менее 5 лет,	30%, Кс = 0,3

заключившим трудовой договор с учреждением после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего образования в течение 5 лет	
2. Компенсационные выплаты	
За работу в ночное время	35% часовой тарифной ставки в соответствии со статьями 149, 154 Трудового кодекса Российской Федерации
За работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со статьями 149, 153 Трудового кодекса Российской Федерации
За работу в неблагоприятных условиях труда	до 12%, К= 0,12
Воспитателям, помощникам воспитателей за переработку рабочего времени, работу, выполняемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ	в соответствии со статьями 149, 152 Трудового кодекса Российской Федерации

В соответствии со ст.153 ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:
работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.4.6. Должностные оклады старших медицинских сестер:
Схема расчета должностных окладов медицинских работников Организации
Коэффициенты:
- коэффициент стажа работы (0,02 - 0,2);
- коэффициент квалификационной категории (0,2 - 0,5);
- коэффициент напряженности (0,01 - 0,1).
Коэффициент стажа работы (Кс):

Стаж работы по специальности	Коэффициент стажа
От 0 до 10 лет	0,02
От 10 до 15 лет	0,1
От 15 лет и более	0,2

Коэффициент квалификационной категории (Ккв):

Квалификационная категория	Коэффициент квалификационной категории
II	0,2
I	0,3
высшая	0,5

Коэффициент напряженности (Кн):

Наименование должности	Коэффициент напряженности
Старшая медицинская сестра, инструктор по	0,02

лечебной физкультуре	

Должностные оклады с учетом коэффициентов (5764 * (1 + Кс + Ккв + Кн))

Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов и стажа работы в месяц, в рублях		
	от 0 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 и более лет
2	3	4	5
Старшая медицинская сестра, инструктор по лечебной физкультуре, имеющие:	5995	6456	7032
- II квалификационную категорию	7147	7608	8185
- I квалификационную категорию	7724	8185	8761
- высшую квалификационную категорию	8877	9338	9914

4.4.7. Схема расчета должностных окладов специалистов и служащих, работников рабочих профессий и прочих работников

Коэффициенты:
- коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы (0,8 - 1,92);
- коэффициент квалификационного уровня (0,23 - 0,79).

Коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы (Кугр):

Уровень профессиональной квалификационной группы	Коэффициент уровня
Первый	0,8
Второй	0,96
Третий	1,12
Четвертый	1,92

Коэффициент квалификационного уровня (Ккву):

Квалификационный уровень	Коэффициент квалификационного уровня
1	2
Профессии рабочих	
Первый	0,31
Второй	0,23 - 0,47
Учебно-вспомогательный персонал	
второй	0,31 - 0,55
Должности специалистов и служащих	
Первый	0,39 - 0,63
Второй	0,43 - 0,67
Третий	0,47 - 0,71
Четвертый	0,51 - 0,75
Пятый	0,55 - 0,79

Должностные оклады с учетом коэффициентов (4795 * (Кугр + Ккву)):
Профессии рабочих первого уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	Грузчик, дворник, уборщик служебных	5322

	помещений	
2	Кухонный рабочий	6857
3	Рабочий по обслуживанию здания	6857

Профессии рабочих второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	Кладовщик, сторож	6857
2	Кастелянша	6857
3	Машинист по стирке белья и спецодежды	6857

Учебно-вспомогательный персонал второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	младший воспитатель	7240

Должности служащих первого уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	Секретарь-машинистка	6857

Должности служащих второго уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	повар	7624
2	заведующий хозяйством	7816
3	шеф-повар	8008

Должности служащих третьего уровня

Квалификационный уровень	Наименование должности	Должностные оклады с учетом коэффициентов в месяц, в рублях
1	бухгалтер, специалист по кадрам, экономист, юрисконсульт, системный администратор	8391

4.5. Выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, а также иными, предусматриваемыми действующим законодательством. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с аттестацией рабочих мест на основании приказа заведующего на начало финансового года и в течение года не меняются. (Приложение №4)

4.6. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, в целях развития творческой активности, инициативы и повышения качества образовательного и воспитательного процесса назначаются согласно данному Положению и оформляются приказом заведующего на 01 сентября и могут изменяться в течение года. Размер доплат может устанавливаться в процентном отношении от целой ставки или в твердой денежной сумме (Приложение № 5).

4.7. Выплаты стимулирующего характера - вознаграждения и премии, а также дополнительные выплаты, устанавливаемые с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда в виде надбавок, не являющихся доплатами за дополнительно выполняемые виды работ. Вопросы стимулирующих выплат работникам рассматриваются администрацией совместно с комиссией о материальном поощрении, оформляются приказом заведующего. Размер выплат устанавливается в процентном отношении от целой ставки, в баллах или в твердой денежной сумме на основании показателей эффективности работника. (Приложение № 6,7).

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производятся на основании приказа Управления образования Администрации г. Переславля-Залесского, в соответствии с разработанными показателями эффективности их деятельности.

4.8. Выплаты социального характера – выплаты, не связанные с осуществлением ими трудовых функций, а именно:

- выплаты, направленные на социальную поддержку работников;
- единовременные поощрительные выплаты. (Приложение № 8).

Размер выплат устанавливается в процентном отношении от целой ставки или в твердой денежной сумме.

Материальное поощрение заведующего Организацией осуществляется на основании данного положения и оформляются приказом начальника Управления образования Администрации г. Переславля-Залесского.

4.9. Вознаграждение (кроме выплат в случае смерти близких родственников, на юбилей и в целях социальной поддержки) не выплачиваются:

● Работникам, находящимся в отпуске
● Работникам, находящимся на больничном листе
● Работникам, уволенным с работы за виновные действия
● Работникам, принятым с испытательным сроком и уволенным при неудовлетворительном результате испытания
● Работникам, в течение срока действия дисциплинарного взыскания, за который выплачивается вознаграждение.

Ранее установленные доплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей могут быть сняты на основании ходатайства по подчиненности, рассмотренного на комиссии по материальному поощрению, оформленного протоколом и приказом заведующего Организацией за:

- невыполнение или выполнение не в полном объеме дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей;
- нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-гигиенического режима;
- нарушение правил охраны труда и пожарной безопасности;
- нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- обоснованные жалобы родителей;
- нарушение исполнительской дисциплины.

5. СОВМЕСТИТЕЛЬСТВО

5.1. Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренными ТК РФ и иными федеральными законами.

5.2. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4-х (четырех) часов в день (для педагогических работников – с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по

совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»). В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.

5.3. Норма рабочего времени в течение месяца для совместителя не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленного для соответствующей категории работников.

5.4. Оплата труда работающих по совместительству производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

5.5. На работающих по совместительству распространяются положения и правила, предусмотренные Положениями «О порядке поощрительных выплат, вознаграждений» и «О выплатах социального характера».

5.6. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

5.7. Работа по совместительству в обязательном порядке отражается в табеле учета рабочего времени и расчета заработной платы отдельной строкой.

6. ОСОБЕННОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФОТ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ ОТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

6.1. Для выполнения работ, связанных с оказанием платных образовательных услуг в рамках уставной деятельности, Организация вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. При этом вносится изменение в штатное расписание Организации.

Приложение №1
к Положению об оплате труда работников
МДОУ «Детский сад «Дюймовочка»,
утвержденному приказом от 12.09.2019 №63/01-15

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МДОУ
_____
« 01 » сентября 20 г.,
М.П.

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК
ПЕДАГОГОВ на 1 сентября 20 г.

Название детсада **МДОУ"детский сад " Дюймовочка "**

Место нахождения и адрес детсада **152020, Ярославская обл., г.Переславль –Залесский, Новомирский пер.,д.3**

№	Структурное подразделение	Фамилия Имя Отчество	Занимаемая должность (основное/совместительство)	Вид трудового договора (основное/совместительство)	Образование	Наименование докум. об образовании	Стаж пед. работы на 01.09.2014г	Категория	Должностные оклады (ставки заработной платы) с учетом коэффициентов в месяц, в рублях	Кол-во ставок	Зароботная плата, в рублях	Выплаты				Итого
												за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени, молодой спец., особые условия работы и т.п, к окладу %.	за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника (баллы /сумма)	стимулирующие выплаты (баллы/сумма)	компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, % к окладу	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	АП															
2	Пед.															
3	Пед.															

Приложение №2
к Положению об оплате труда работников
МДОУ «Детский сад «Дюймовочка»,
утвержденному приказом от 12.09.2019 №63/01-15

«УТВЕРЖДАЮ»
Заведующий МДОУ « Дюймовочка »
_____
« 01 » сентября 20 г.,
М.П.

ТАРИФИКАЦИОННЫЙ СПИСОК
на вспомогательный и обслуживающий персонал на 1 сентября 20 г.

Название детсада **МДОУ"детский сад« Дюймовочка »**

Место нахождения и адрес детсада **152020 Ярославская обл., г.Переславль –Залесский, Новомирский пер.,д.3**

№	Структурное подразделение	Фамилия Имя Отчество	Занимаемая должность	Вид трудового договора(основное, совместительство)	Количество ставок	Должностные оклады (ставки заработной платы) с учетом коэффициентов в месяц, в рублях	Выплаты		Доплаты и надбавки компенсационного характера										Итого
										35%	4%	6%	8%	10%		20%	30%	до 7800	
							по приказу	по нормативным правовым актам		за ночные	вред.усл.труда	за вредные усл.труда	аттестация раб.места	надбавки постоянного характера по локальному акту	надбавки постоянного характера по локальному акту в сумме	за материальную ответственность; накпряженность	за стаж	до мин. размера труда	
1	2	3	4	8	9	10	11	12	13	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	УВП			осн.															
				вн.совмещ.															
	ОП																		
	УВП																		

Приложение №3
к Положению об оплате труда работников
МДОУ «Детский сад «Дюймовочка»,
утвержденному приказом от 12.09.2019 №63/01-15

Расчетный листок за _____ 20___ г

ФИО работника Учреждение: МДОУ "Детский сад» Дюймовочка" Подразделение МДОУ "Детский сад» Дюймовочка"							**К выплате** Должность: Оклад (тариф)		
Вид	Период	рабочие		Оплачено		Сумма			Вид
		Дни	Часы						
Начислено							**Удержано**		
Оплата по окладу							НДФЛ		
Материальная помощь							**Выплачено**		
надбавка стимулир. суммой (постоянная)									
Выплата за созд. игр. площадок(%)									
Критерии эффективности работы									
Долг предприятия на начало							Долг за учреждением на конец месяца		

Общий облагаемый доход:
Вычетов на детей:

Приложение №4
к Положению об оплате труда работников
МДОУ «Детский сад «Дюймовочка»,
утвержденному приказом от 12.09.2019 №63/01-15

ПЕРЕЧЕНЬ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

№ п/п	Перечень выплат	Размер выплат
1	За работу в ночное время (сторожа)	35% Статья 154 ТК РФ
2	За стаж работы по специальности более 3-х лет медицинским работникам	30%
3	За работу в неблагоприятных для здоровья условиях труда производятся на основании аттестации рабочих мест: - работа с дезинфицирующими средствами (младший воспитатель, уборщик служебных помещений); - работа в горячем цехе (шеф-повар, повар, кухонный работник); - работа в помещениях с повышенной влажностью (машинист по стирке и ремонту спецодежды)	6% 12% 12%
4	Доплаты за совмещение должностей, за расширение зоны обслуживания, увеличение объёма выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, за особую напряжённость, интенсивность труда (работу в 2 смены за временно отсутствующего работника»	По соглашению сторон Статья 151 ТК РФ

Приложение №5
к Положению об оплате труда работников
МДОУ «Детский сад «Дюймовочка»,
утвержденному приказом от 12.09.2019 № 63/01-15

Перечень выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника МДОУ «Детский сад «Дюймовочка»

Перечень выплат	Размер выплат
1. Выплаты за заведование оборудованными учебными кабинетами (психологической разгрузки, логопедическим, ИЗО – деятельности.	10 % от оклада
2. Выплаты за заведование учебно-опытными участками (уголок леса, сада, луга, огорода) при условии организации и проведения сезонных работ.	3 % от оклада
3. Выплаты за уличные игровые зоны (содержание игрового участка и эффективное пополнение ПРС)	10 % от оклада
4. Выплаты за осуществление руководства учебно-консультационными пунктами и другими структурными подразделениями.	10 % от оклада
6. За участие в работе аттестационных комиссий внутри учреждения.	5 % от оклада
7. Выплаты за руководство методическим объединением: - уровень городской; - уровень детского сада.	 1000 рублей от 200 до 500 рублей (в зависимости от объема и сложности выполняемой работы)
9. Выплаты за руководство творческой группы.	от 200 до 500 рублей (в зависимости от объема и сложности выполняемой работы)
За работу по поддержанию сайта в рабочем состоянии: - руководителю; - члену рабочей группы.	 1000 рублей 500 рублей
10. За работу наставникам молодого специалиста или вновь принятого работника (назначенного по приказу).	1000 рублей
12. За выполнение функций общественного инспектора по профилактике семейного неблагополучия	1000 рублей
14. За редакторскую и издательскую деятельность.	До 20 % от оклада (в зависимости от объема выполняемой работы)
15. За организацию, проведение детских мероприятий и непосредственно участие в них.	От 50 до 600 рублей (в зависимости от объема и сложности выполняемой работы)
16. За ведение общественной работы (председатель трудового коллектива, председатель комиссии по распределению материального поощрения и т.д.)	До 20 % от оклада
17. Выплаты за совмещение должностей, за расширение зоны обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников, за особую напряжённость, интенсивность труда (работу в 2 смены за временно отсутствующего работника).	Размеры доплат устанавливаются в трудовом договоре по соглашению сторон

Приложение №6
к Положению об оплате труда работников
МДОУ «Детский сад «Дюймовочка»,
утвержденному приказом 12.09.2019 №63/01-15

ПЕРЕЧЕНЬ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

№ п/п	Выплата	Категория работников	Размер надбавок к должностному окладу	Период выплат
1	За образцовую организацию детского питания в соответствии с СанПин	Шеф-повар Повар Кладовщик Ст.медсестра	20% - 70% 20% - 60% 20% - 30% 20% - 50%	ежемесячно ежемесячно ежемесячно ежемесячно
2	За интенсивность и качественное выполнение работы: - своевременное оформление в установочном порядке документов; своевременное и качественное предоставление отчетности; соблюдение норм действующего законодательства РФ	Гл.бухгалтер Бухгалтер Заместитель заведующего по АХР Бухгалтер Завхоз	80%-100% 100% 20% - 70% 20% - 30% 10% - 15%	ежемесячно ежемесячно ежемесячно ежемесячно ежемесячно
3	Выполнение особо важных (срочных) заданий в установленный срок;	Секретарь-машинистка Заместитель заведующего по АХР	20%-50% 5% - 25%	ежемесячно ежемесячно
4	За осложненные условия труда: - большое количество окон не имеющих решеток, расположение склада для хранения продуктов вне здания.	Сторож	10% - 20%	ежемесячно
5	За высокие показатели, содержание территории детского сада, за работу в сложных метеорологических условиях (снежные заносы)	Дворник	10% - 100%	ежемесячно
6	За своевременный контроль теплового режима и водоснабжения (с ведением записи в журнале), исправностью контрольно-учетных измерительных приборов в МДОУ; За своевременное выполнение работ по устранению технических неполадок оборудования (по заявкам)	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	10% - 40%	ежемесячно
7	За осуществление постоянного контроля за функционированием пожарной охранной системы, за территорией детского сада.	Вахтер	20% - 40%	ежемесячно
8	За материальную ответственность. За высокие показатели в соблюдении санитарно-гигиенического режима (в соответствии с СанПин). За качественное и своевременное ведение документации (по итогам проверки)	Заведующий хозяйством Ст.медсестра Машинист по стирке белья и спецодежды Младший воспитатель	50%-100% 10%-50% 10% - 30% 5% - 15%	ежемесячно ежемесячно ежемесячно ежемесячно
9	По итогам работы за квартал, полугодие, год (при наличии финансовых средств) по показателям выполняемых	все работники		

	работ: - высокий уровень исполнительской дисциплины (отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка, должностных обязанностей); - за качество и организацию выполняемой работы;	все работники все работники	от 5 до 60% от 10 до 80%	разовая разовая
10	За высокие показатели по итогам учебного года выпускных групп (Показателем результативности является положительная динамика в развитии ребенка, состояние здоровья воспитанников, (данные диагностических карт, результаты ОСПОНа) и др.	Педагогические работники Старший воспитатель	10% до 50%	разовая разовая
11	Вновь принятым педагогическим работникам при приеме на работу (в течение трех лет или до момента аттестации)	Педагогические работники	30%	ежемесячно

Приложение №7
к Положению об оплате труда работников
МДОУ «Детский сад «Дюймовочка»,
утвержденному приказом от 12.09.2019 №63/01-15

ВЫПЛАТЫ СОЦИАЛЬНОГО ХАРАКТЕРА

№ п/п	Выплата	Категория работников	Размер	Период выплат
1	Материальная помощь в случае смерти близких родственников (родители, супруги, дети).	Все работники	1500 рублей	Разовая (из стимулирующего фонда)
2	Выплата на юбилей (50,55,60,65,70,75 лет)	Все работники	1000 рублей	Разовая (из стимулирующего фонда)
	В связи с бракосочетанием работника и рождением ребенка	Все работники	1500 рублей	Разовая (из стимулирующего фонда)
3	Материальная помощь к отпуску	Все работники	До размера базового оклада по решению комиссии по распределению материального поощрения	Разовая (из стимулирующего фонда или экономии ФЗП и при наличии средств на счете)
4	Материальная помощь в целях социальной поддержки (по поводу длительной болезни сотрудников и близких членов семьи, в связи с тяжелым материальным положением и дорогостоящим лечением)	Все работники	До размера базового оклада по решению комиссии по распределению материального поощрения	Разовая (из стимулирующего фонда или экономии ФЗП и при наличии средств на счете)
5	Выплата к профессиональным и государственным праздникам (23 февраля, 8 марта, День учителя, Новый год)	Все работники	До 5000,00 рублей по решению комиссии по распределению материального поощрения	Разовая (из стимулирующего фонда и при наличии средств на счете)
6	Премии по итогам квартала, года за эффективную работу.	Все работники	В зависимости от размера выделенной суммы по решению комиссии по распределению материального поощрения	Разовая (из стимулирующего фонда или экономии ФЗП и при наличии средств на счете)
7	Премия за проведение значимого мероприятия (хорошая подготовка к новому учебному году, отлично проведенное городское, региональное, межрегиональное мероприятие).	Все работники	До размера должностного оклада по решению комиссии по распределению материального поощрения	Разовая (из стимулирующего фонда или экономии ФЗП и при наличии средств на счете)

Приложение №8
к Положению об оплате труда работников
МДОУ «Детский сад «Дюймовочка»,
утвержденному приказом 12.09.2019 №63/01-15

ПОРЯДОК
РАСПРЕДЕЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ДЕТСКОГО САДА «ДЮЙМОВОЧКА»

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения
2. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда
3. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда
4. Порядок установления размера поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения
5. Регламент участия комиссии в распределении стимулирующих выплат
6. Критерии и показатели:

годовые для определения эффективности деятельности:
- старшего воспитателя;
- воспитателя;
- инструктора по физической культуре;
- музыкального руководителя;
- учителя-логопеда;
- младшего воспитателя.

ежемесячные для определения эффективности деятельности:
- старшего воспитателя;
- воспитателя;
- инструктора по физической культуре;
- музыкального руководителя;
- учителя-логопеда.

I.

II. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Порядок разработан в целях усиления материальной заинтересованности работников муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Дюймовочка» (далее по тексту Организация) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития их творческой активности и инициативы.

1.2. Настоящий Порядок определяет механизм формирования и распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Организации.

1.3. В целях достижения прозрачности и гласности по результатам оценки выполнения каждым работником утвержденных критериев и показателей оформляется справочно-информационная папка.

II.ФОРМИРОВАНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда работников Организации определяется исходя из формулы: фонд оплаты труда работников Организации за соответствующий год - (сумма должностных окладов + выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работников).

III. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

За счет стимулирующей части фонда оплаты работникам Организации обеспечиваются поощрительные выплаты за качественную и эффективную работу всем работникам Организации, в том числе совместителям, на основе оценки выполнения установленных критериев и показателей работы.

Поощрительные выплаты за качественную и эффективную работу выплачиваются по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника. Показатели деятельности работников Организации утверждаются заведующим Организации в разрезе должностей по согласованию с работниками Организации. Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности осуществляется 1 раз в год на начало учебного (календарного) года и ежемесячно.

Выплаты стимулирующего характера руководителю Организации производятся на основании приказа Управления образования Администрации г. Переславля-Залесского, в соответствии с разработанными показателями эффективности его деятельности.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью работы, не допускается.

IV. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ РАЗМЕРА ПООЩРИТЕЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ИЗ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКАМ ОРГАНИЗАЦИИ

4.1. Выплаты стимулирующего характера осуществляются по решению комиссии по результатам оценки выполнения утвержденных критериев и показателей деятельности каждого работника в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Организации:

4.2. Показатели эффективности руководителя Организации, Шкала соотношения показателей эффективности деятельности руководителя организации и размера стимулирующей надбавки за эффективность, утверждаются приказом Управления образования Администрации г. Переславля-Залесского и размещаются на сайте Управления образования Администрации г. Переславля-Залесского и сайте Организации.

4.3. Выплата премий за выполнение особо важных и ответственных работ осуществляется по итогам выполнения данных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при:

- подготовке объектов к учебному году;
- устранение последствий аварий;
- подготовке и проведении международных, российских, городских, окружных, районных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей, выставок, научно-практических конференций, форумов, спартакиад, мастер-классов.

4.4. При премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) учитываются:

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в инновационной деятельности;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности Организации;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

4.5. Размер премии может определяться как в процентах к окладу (ставке) по соответствующим квалификационным уровням работника, так и в абсолютном размере. Размер премии по итогам работы не ограничен.

4.6 Выплаты единовременных поощрительных премий производятся только по решению работодателя, при этом работник не имеет право требовать их выплаты.

4.7 Единовременное премирование работников ДОУ проводится при наличии средств в фонде заработной платы.

4.8. Педагогические работники МДОУ, административно – управленческий персонал, иные работники могут быть премированы с учётом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

4.9 Предложение о виде премирования выносит заведующий, размер премирования определяется в соответствии с критериями оценки качества и результативности работы. Решение о виде и размере премирования работников заведующий МДОУ оформляет приказом.

4.10. Для оценки результативности и эффективности работы педагогических работников и младшего воспитателя, старшей медицинской сестры за предыдущий учебный год утверждается перечень критериев и показателей работы с указанием весового коэффициента каждого критерия и показателя в разрезе наименований должностей, установленных в приложение **№ 1,2,3,4,5.**

4.10.1. По каждому критерию устанавливаются показатели, наиболее полно показывающие степень эффективности работы работников. Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей осуществляется рабочей комиссией Организации.

4.10.2. При определении размера стимулирующих выплат по результатам работы педагогических работников Организации каждому показателю устанавливается весовой коэффициент показателя в баллах в зависимости от значимости показателя. Например, если весовой коэффициент показателя равен 1, то количество баллов по показателю при условии его достижения равно 1, а при невыполнении показателя – его вес оценивается в 0 баллов.

Размер поощрительных выплат по результатам работы педагогических работников Организации определяется следующим образом:

а) определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда данных работников;

б) на основе проведенной оценки профессиональной деятельности педагогических работников в сентябре производится подсчет баллов за соответствующий период по всем критериям и показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы педагогических работников составляется итоговый оценочный лист, отражающий суммарное количество баллов, набранное каждым работником.

Путем суммирования баллов, набранных каждым работником, находится общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

в) размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на поощрительные выплаты педагогических работников, делится на общую сумму баллов, набранную педагогическими работниками Организации. В результате, получается денежный вес (в рублях) одного балла.

г) далее, денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника Организации, таким образом, получается размер поощрительных выплат по результатам работы каждого работника на рассматриваемый период.

Полученный размер поощрительных выплат за результативность и эффективность работы выплачивается равными долями ежемесячно в соответствии с данным Положением.

4.11 Распределение выплат стимулирующего характера осуществляется по итогам каждого месяца в соответствии с утвержденным перечнем критериев и показателей работы с указанием весового коэффициента каждого критерия деятельности работников МДОУ и фиксированной суммы за проведение открытого занятия *(Приложения № 6,7,8,9).*

4.11.1. Стимулирование работников осуществляется по балльной системе с учетом выполнения критериев. Работникам, проработавшим неполный отчетный период, начисление выплат стимулирующего характера производится за фактически отработанное время.

4.11.2. Денежный вес (в рублях) каждого балла определяется путём деления размера стимулирующей части ФОТ педагогических работников дошкольного образовательного учреждения, запланированного на месяц, на общую сумму баллов.

4.11.3. Расчет стоимости балла производится по формуле:

S = ФОТ ст / (N1 + N2 + N3 + Nn), где

S – стоимость одного балла;

ФОТ ст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

N1, N2, …., Nn – количество баллов

4.11.4. Для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику дошкольного образовательного учреждения за отчетный период показатель (денежный вес) умножается на сумму набранных баллов каждым работником. Принятое решение оформляется протоколом.

4.12. Для установления работникам выплат стимулирующего характера Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера, утверждается приказом заведующего ДОУ. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о комиссии по распределению выплат стимулирующего характера. Председатель комиссии ежемесячно предоставляет протокол заседания для согласования руководителю ДОУ и аналитическую информацию о показателях деятельности работников, которая является основанием для определения размера стимулирующих выплат. На основании протокола Комиссии заведующий ДОУ издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера. Обеспечение соблюдения принципа прозрачности при распределении стимулирующих выплат работникам ДОУ осуществляется путем предоставления информации о размерах и сроках назначения выплат.

4.13. При определении размера стимулирующих выплат по результатам работы остальных работников Организации (главный бухгалтер, заместитель заведующего по АХР, заведующего хозяйством, старшая медицинская сестра, младший воспитатель, повара, кладовщика, рабочего по стирке и ремонту белья и спец. одежды, рабочего по комплексному обслуживанию здания, кухонного рабочего, дворника, уборщика служебных помещений, сторожа) каждому показателю устанавливается весовой коэффициент показателя в денежном выражении или процентном выражении от должностного оклада.

4.14. Порядок и условия, размеры осуществления премиальных руководителю Организации устанавливаются положением о материальном поощрении руководителей муниципальных организаций, утверждаемым приказом Управления образования Администрации г. Переславля-Залесского и не могут превышать величину должностного оклада.

4.15. При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе средств областного и городского бюджета, по не зависящим от Организации причинам, заведующий Организации имеет право пересмотреть выплату стимулирующих надбавок и доплат, их размеры на основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего и социального характера.

4.16. Размер выплат пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность), а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда.

V. РЕГЛАМЕНТ УЧАСТИЯ КОМИССИИ В РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

5.1. Оценку выполнения педагогическими работниками, младшим воспитателем, утвержденных критериев и показателей осуществляет комиссия, созданная для этих целей приказом заведующего Организации. Каждый работник, в том числе и совместитель, имеет право представить в комиссию аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей за соответствующий период. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, фамилий воспитанников др.) и анализ выполнения утвержденных критериев и показателей.

5.2. Результаты оценки оформляются оценочными листами по каждому работнику из приложения №1. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист. Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа выполнения

утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников Организации на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда за соответствующий период.

5.3. Размер стимулирующих выплат по результатам остальных работников. Организации (главный бухгалтер, заместитель заведующего по АХР, заведующего хозяйством, старшей медицинской сестры, младшего воспитателя, повара, кладовщика, рабочего по стирке и ремонту белья и спец. одежды, рабочего по комплексному обслуживанию здания, кухонного рабочего, дворника, уборщика служебных помещений, сторожа) устанавливается по ходатайству руководителя.

5.4. Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается членами комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов комиссии, номера и даты.

На основании протокола, заведующий издает приказ о выплате поощрительных выплат за результативность и эффективность работы работникам Организации за соответствующий период.

5.5. Заседания по рассмотрению вопроса установления ежемесячных поощрительных выплат по результатам работы проводятся на начало учебного (календарного) года.

5.6. В случае несогласия работника с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а рабочая комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п.

Апелляции работников Организации по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Порядка, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

Приложение №1
к Приложению №8 к Положению об оплате труда работников МДОУ «Детский сад «Дюймовочка», утвержденному приказом от 12.09.2019 №63/01-15
Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МДОУ «Детский сад «Дюймовочка»

Годовые критерии и показатели для оценивания эффективности деятельности *старшего воспитателя*
___ (Ф.И.О)

Показатель	Весовой коэффициент показателя			Примечание
Раздел 1. Качественное оказание муниципальной образовательной услуги				
Критерий 1.1. Обеспечение открытости деятельности ДОУ				
1.1.1. Наличие регулярно обновляемого сайта Организации • Сайт успешно функционирует, является средством общения детей и педагогов, способом обмена информацией и опытом • Сайт обновляется регулярно (не реже 1 раза в неделю) • Сайт обновляется реже, чем 1 раз в неделю		2 1 0		Решение комиссии
1.1. 2. Наличие сведений о деятельности в СМИ, на различных сайтах профессионального сообщества в т.ч. на сайте ДОУ (за каждое)		2		Скриншоты
Критерий 1.2.Обеспечение психолого-педагогической поддержки семьи и повышение компетентности родителей в вопросах развития и образования, работа в социуме				
1.2.1.Удовлетворенность родителей качеством образовательной услуги: • более 75%		3		Результаты анкетирования
1.2.2.Организация мероприятий с привлечением родителей (праздники, дни открытых дверей, дни здоровья, спартакиады, туристические прогулки и т.д.)		2		Анализ участия родителей в образовательной деятельности
Критерий 1.3. Позитивные результаты участников образовательного процесса				
1.3.1. Участие воспитанников в общегородских мероприятиях и акциях в соответствии с календарем проведения • Более чем в 80 % мероприятий • В 60% - 80% мероприятий		2 1 0		Справка об участии

• В 50%-60% мероприятий				Приказы, дипломы (аналитическая справка)
1.3.2. Создание условий для участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах, фестивалях и т.п. • Наличие участников областных соревнований и конкурсов • Наличие участников межрегиональных, всероссийских соревнований и конкурсов • Наличие участников международных соревнований и конкурсов		2 4 5		
1.3.3. Конкурсы профессионального мастерства различного уровня, в которых педагоги ДОУ приняли участие: • муниципальный, • региональный • федеральный • в заочной форме		3 5 6 2		Справка об участии
1.3.4. Наличие призовых мест педагогов на конкурсах педагогического мастерства разного уровня		3		Справка об участии
1.3.5. Участие ДОУ в различных конкурсах, смотрах, выставках • муниципальный уровень • региональный уровень • федеральный уровень • в заочной форме		2 4 5 3		Справка об участии
1.3.6. Наличие призовых мест ДОУ на конкурсах, выставках, смотрах различного уровня		4		дипломы
Критерий 1.4. Реализация плановых мероприятий				
1.4.1. Проведение массовых мероприятий, направленных на формирование здорового образа жизни • 5 и более мероприятий в год • 3-4 мероприятия в год • Менее 3 мероприятий в год		2 1 0		Данные аналитического отчета по итогам года
1.4.2. Выполнение плана прохождения курсовой подготовки и аттестации педагогов и специалистов ДОУ • более 80% • до 80%		2 1		
Максимальный балл по разделу				
Раздел 2. Эффективность методической работы с педагогическими кадрами, инновационная деятельность				
Критерий 2.1. Обеспечение вариативности и разнообразия программ и организационных форм с учетом образовательных потребностей, способностей и состояния здоровья детей				

2.1.1. Организация на базе ДОУ работы инновационной площадки различного уровня: • Муниципальный • Региональный • Федеральный		3 4 5		Решение органа, курирующего инновационную деятельность, приказ Отчет о проделанной работе
2.1.2. Реализация городских программ социальной направленности		2		Отчеты
2.1.3. Наличие нововведений, переведенных в режим функционирования в результате успешной апробации в прошлом учебном году		4		По решению педсовета
2.1.4. Наличие развития разнопрофильного социального партнерства: составлен план совместных действий, заключены соглашения и договоры • с одним-двумя • с тремя-пятью • с шестью и выше • отсутствие социальных партнеров		1 2 3 0		Анализ работы
Критерий 2.3. Разнообразие форм методической работы с педагогами учреждения, их результативность				
2.3.1. Организация школы наставничества над педагогами, вновь принятыми на работу (до достижения двухлетнего стажа педагогической деятельности)		3		Подтверждающие документы
Максимальный балл по разделу				
Раздел 3. Уровень профессиональной культуры				
Критерий 3.1. Повышение профессиональной компетентности, обобщение распространение опыта работы				
3.1.1. Педагог прошел курсы повышения квалификации (72 часа или в совокупности) за прошедший год (запланированных и обоснованных)		2		Свидетельство о прохождении курсов (если <или>, то рассчитывается в % соотношении 72ч – 100%)
3.1.2. Организация работы по освоению педагогами образовательных технологий и их эффективному использованию • Сохраняется на прежнем уровне • Наблюдается прирост показателей (по долям, технологиям)		1 3		Протокол методического совета или совета педагогов
3.1.3. Старшим воспитателем проведены открытые мероприятия (мастер-классы) для профессиональной и непрофессиональной аудитории:				Наличие оформленного

• городского уровня за каждое • областного уровня и выше за каждое		2 3		материала
3.1.4. Ведение просветительской деятельности по распространению педагогических знаний среди родителей и общественности		3		Протоколы собраний
Максимальный балл по разделу				
Общий балл				
Прочие неучтенные показатели (Баллы по решению комиссии)				

Приложение №2
к Приложению №8 к Положению об оплате труда работников МДОУ «Детский сад «Дюймовочка», утвержденному приказом от 12.09.2019 №63/01-15
Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МДОУ «Детский сад «Дюймовочка»

Годовые критерии и показатели для оценивания эффективности деятельности *воспитателя*

_____ (Ф.И.О)

Показатель	Весовой коэффициент показателя			Примечание
Раздел 1 Работа по освоению ООП ДОУ				
Критерий 1.1.Обеспечение психолого-педагогической поддержки семьи и повышение компетентности родителей в вопросах развития и образования				
1.1.1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы педагога ДОУ		2		Решение комиссии
1.1.2. Реализация утвержденного плана работы с родителями воспитанников на год и его реализация: • 100% • Более 80%		2 1		Письменный краткий анализ выполнения плана (%)
1.1.3 Использование новых форм работы и интерактивных технологий в работе с родителями • В единичных случаях • Систематически		1 2		Протоколы мероприятий
1.1.4. Удовлетворенность родителей качеством образовательной услуги: • более 75 %		3		Результаты анкетирования
Критерий 1.2.Охрана и укрепление физического и психического здоровья, сохранение эмоционального благополучия				
1.2.1. Отсутствие травм воспитанников и педагогов в период воспитательно-образовательного процесса, повлекшие обоснованное обращение м медицинское учреждение		2		Данные журнала регистрации травм детей в ДОУ
1.2.2. Показатель адаптации вновь пришедших детей в ДОУ • Легкая • Средняя • Тяжелая		1 3 0		Листы адаптации

1.2.3. Обеспечение индивидуализации в воспитательно-образовательном процессе (дневник развития) и социальной адаптации детей в коллективе. • Без замечаний • Неполная информация, отсутствуют аналитические выводы.		2 0		Справка по проверке дневников
1.2.4 Работа с детьми с особыми образовательными потребностями (при наличии медицинского заключения (карты реабилитации ребенка-инвалида) и выполнения утвержденного плана работы).		5		Решение комиссии
Критерий 1.3. Формирование общей культуры личности детей, развитие инициативности, самостоятельности, формирование предпосылок учебной деятельности				
1.3. 1 Обоснованное привлечение ресурсов социального и природного окружения для формирования социокультурных ценностей, формирования норм и правил поведения, принятых в обществе (музейная педагогика, экскурсии, прогулки-походы и т.п.) (за каждое мероприятие)		1		Приказы о выходе за пределы ДОУ и план взаимодействия с соц. партнерами
Максимальный балл по разделу				
Раздел 2. Условия реализации ООП ДОУ				
Критерий 2.1. Создание благоприятных условий развития детей, их способностей и творческого потенциала				
2.1.1. Проектирование РППС в соответствии с образовательной программой учреждения и требованиями ФГОС (наполняемость, динамичность и современный дизайн). Планируемые результаты реализованы • частично • полностью		1 2		Наличие плана развития РППС и информационно-аналитический отчет
Критерий 2.2. Обеспечение вариативности и разнообразия программ и организационных форм с учетом образовательных потребностей, способностей и состояния здоровья детей				
2.2.1 . Использование воспитателями педагогических технологий ((проектный метод, интегрированный метод, модульный метод и т.д.): для моделирования занятия, для воспитательной работы, для индивидуальной работы (при соблюдении СанНПин) • На уровне целостной системы воспитательно-образовательной деятельности • В реализации отдельных разделов ООП ДОУ • На отдельных занятиях		3 2 1		Указание конкретных технологий. По решению комиссии
Максимальный балл по разделу				
Раздел *3. Профессиональное развитие педагога*				
Критерий 3.1 Обогащение и распространение собственного педагогического опыта				
3.1.1 Педагогом проведены открытые мероприятия (мастер-классы) для профессиональной аудитории за рамками МО: Занятия с детьми • уровень ДОУ (за каждое) • городского уровня (за каждое)		1 2		Протоколы мероприятий

• областного уровня (за каждое)		3		
3.1.2. Представление опыта работы (сообщение из личного опыта работы, в том числе консультации, семинары, семинары - практикумы) • Уровень ДОУ (за каждое) • городского уровня (за каждое) • областного уровня (за каждое)		 1 2 3		
3.1.3 Презентация обобщенного опыта на уровне ДОУ (на бумажные носители в соответствии с требованиями к структуре и оформлению)		3		Протоколы мероприятий. Оформленный опыт
3.1.4. Публикации из опыта работы на сайте ДОУ и в педагогических и других СМИ (за каждую статью, прошедшую экспертизу методсовета) • Из опыта работы • Информационное сообщение		 1 2		Предоставление подтверждающего материала
3.1.5 Формирование портфолио педагога • соответствует порядку оформления, утверждённому методсоветом • частичная соответствие • непрезентабельность представленного материала		 2 1 0		Справка по проверке портфолио
Критерий 3.2 Участие в районных, окружных и городских профессиональных конкурсах, выставка и т.д.				
3.2.1. Педагог принял участие в профессиональном конкурсе • Уровень ДОУ • городского уровня • областного уровня • межрегиональный уровень • всероссийский уровень		 1 3 4 5 6		Сертификат или другой подтверждающий документ
3.2.2. Результат участия педагога в конкурсе ДОУ • третье призовое место (за каждое) • второе призовое место (за каждое) • победитель (за каждое)		 1 2 3		Диплом
3.2.3.Результат участия педагога в заочном конкурсе (победитель, призовое место, при предоставлении в методкабинет материалов, участвующих в конкурсе) • конкурс методических материалов (за каждый) • конкурс фотоматериалов (за каждый)		 1 2		Диплом
3.2.4. Результат участия педагога в городском конкурсе: • третье призовое место (за каждое) • второе призовое место (за каждое) • победитель (за каждый)		 3 4 5		Диплом

3.2.5. Результат участия педагога в областном конкурсе: • третье призовое место (за каждое) • второе призовое место (за каждое) • победитель (за каждый)		5 6 7		Диплом
3.2.6. Результат участия педагога в межрегиональном конкурсе: • призовое место (за каждое) • победитель (за каждый)		7 8		Диплом
3.2.7. Результат участия педагога во всероссийском конкурсе: • призовое место (за каждое) • победитель (за каждый)		8 9		Диплом
3.2.8. Работа в жюри различного уровня • Уровень ДОУ • городского уровня • областного уровня • всероссийский уровень		1 2 3 4		Сертификат или другой подтверждающий документ
Критерий 3.3. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка				
3.3.1 Педагог прошел курсы повышения квалификации (72 часа или в совокупности) за прошедший год (запланированных или обоснованных)		2		Свидетельство о прохождении курсов (если <или>, то рассчитывается в % соотношении 72ч – 100%)
Критерий 3.4. Участие в инновационной деятельности				
3.4.1. Разработка рабочих документов, проектов • Уровень ДОУ. (за каждый); • Внешний уровень (за каждый).		1 2		При наличии подтверждающего документа
3.4.2. Участие в инновационной работе, работе в творческих группах, МО городского уровня: • Проведение открытых занятий с детьми; • Сообщение из личного опыта работы, в том числе консультации; • Подготовка метод. материала (картотеки, конспекты, разработки); • Участие в конкурсах		4 3 2 1		Подтверждающие документы, выписки из протоколов
3.4.3. Активно работает в ВТГ МДОУ • Руководство ВТГ МДОУ (при ведении всей документации и конкретных результатах и если не оплачивается иначе)		2		Предоставление протоколов и материалов ВТГ
3.4.4. Косвенное участие в мероприятиях различного уровня (использование наработанного материала, оказание технической помощи – подготовка и редактирование презентаций по решению методсовета,		1		Указание мероприятий и вида помощи

педсовета, приказа)				
Максимальный балл по разделу				
Раздел 4. Результативность освоения ООП				
Критерий 4.1. Позитивные результаты воспитанников				
4.1.1 Участие воспитанников в конкурсах, выставках: (баллы за участие даются только при отсутствии победителей и призеров): • Уровень ДОУ (за каждый конкурс) не менее 5 работ для массовых групп и 3 – для групп компенсирующей направленности (за каждое мероприятие); • Уровень муниципальный и выше без учета количества участников		1 1		Справка об участии
4.1.2. Наличие призовых мест в конкурсах: • Уровень ДОУ (за каждое призовое место); • Городского уровня (за каждое призовое место); • Областного уровня (за каждое призовое место); • Федерального уровня, межрегионального (за каждое призовое место)4 • Международного уровня (за каждое призовое место)		1 2 3 4 5		Справка об участии
4.1.3.Результат участия воспитанника в заочном конкурсе (победитель, призовое место)		1		Подтверждающий документ
Критерий 4.2. Позитивные результаты внедрения здоровье сберегающих технологий				
4.2.1. Процент посещаемости детей детского сада от числа детей группы в учебный период: • Ранний возраст 70% и выше; • Младший возраст 80% и выше; • Средний возраст 85% и выше; • Старший возраст 90% и выше		2		Журнал посещаемости
4.2.2. низкий показатель заболеваемости • Группы для детей возраста с 4-7 лет до 5%; • Группы для детей возраста с 1,5-3 лет до 10%		2		Журнал посещаемости
Максимальный балл по разделу				
Общий максимальный балл по всем разделам				
Подпись педагога				
Прочие неучтенные показатели (Баллы по решению комиссии)				

Приложение №3
к Приложению №8 к Положению об оплате труда работников МДОУ «Детский сад «Дюймовочка», утвержденному приказом от 12.09.2019 №63/01-15
Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МДОУ «Детский сад «Дюймовочка»

Годовые критерии и показатели для оценивания эффективности деятельности
инструктора физкультуры, музыкального руководителя, педагога-психолога, учителя-логопеда

_____ (Ф.И.О)

Показатель	Весовой коэффициент показателя			Примечание
Раздел 1. Работа по освоению ООП ДОУ				
Критерий 1.1.Обеспечение психолого-педагогической поддержки семьи и повышение компетентности родителей в вопросах развития и образования				
1.1.1 Использование новых форм работы и интерактивных технологий в работе с родителями		2		Протоколы мероприятий
1.1.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на качество работы педагога ДОУ		3		Решение комиссии
1.1.3 Наличие обращений родителей • До 12 обращений • Свыше 12		1 2		Данные журнала консультирования родителей
1.1.4.Удовлетворенность родителей качеством образовательной услуги: • 75% и более		3		Результаты анкетирования
Критерий 1.2.Охрана и укрепление физического и психического здоровья, сохранение эмоционального благополучия				
1.2.1. Отсутствие травм воспитанников и педагогов в период воспитательно-образовательного процесса, повлекшие обоснованное обращение в медицинское учреждение		3		Данные журнала регистрации травм детей в ДОУ
1.2.2. Взаимодействие с педагогами ДОУ, социальными партнерами • с педагогами ДОУ (совместные мероприятия) (за каждое мероприятие) • активное взаимодействие со школой по вопросам преемственности в физическом развитии детей		1 2 3		Протоколы и др. документы подтверждающие данное взаимодействие

• активное взаимодействие с учреждениями развития спорта и туризма				
1.2.3. Обеспечение индивидуализации в воспитательно-образовательном процессе (дневник развития) и социальной адаптации детей в коллективе. • Без замечаний • Неполная информация, отсутствуют аналитические выводы.		2 0		Дневники развития
Критерий 1.3. Формирование общей культуры личности детей, развитие инициативности, самостоятельности, формирование предпосылок учебной деятельности				
1.3.1 Обоснованное привлечение ресурсов социального и природного окружения для формирования ценностей здорового образа жизни, формирования норм и правил поведения, принятых в обществе (экскурсии, прогулки-походы и т.п.) (за каждое мероприятие)		1		Приказы о выходе за пределы ДОУ, план взаимодействия с соц. партнёрами
Максимальный балл по разделу				
Раздел 2.Условия реализации ООП ДОУ				
Критерий 2.1. Обеспечение вариативности и разнообразия программ и организационных форм с учетом образовательных потребностей, способностей и состояния здоровья детей				
2.1.1 педагог использует ИКТ и другие технологии (проектный метод, интегрированный метод, модульный метод и т.д.): для моделирования занятия, для воспитательной работы, для индивидуальной работы • На уровне целостной системы воспитательно-образовательной деятельности • В реализации отдельных разделов ООП ДОУ • На отдельных занятиях		3 2 1		Указание конкретных технологий, по решению комиссии
Максимальный балл по разделу				
Раздел *3.Профессиональное развитие педагога*				
Критерий 3.1 Обогащение и распространение собственного педагогического опыта				
3.1.1. Педагогом проведены открытые мероприятия (мастер-классы) для профессиональной аудитории за рамками МО: Занятия с детьми • уровень ДОУ (за каждое) • городского уровня (за каждое)		1 2		Протоколы мероприятий

• областного уровня (за каждое)		3		
3.1.2. Представление опыта работы (сообщение из личного опыты работы, консультации, семинары, семинары-практикумы) • Уровень ДОУ (за каждое) • городского уровня (за каждое) • областного уровня (за каждое)		1 2 3		
3.1.3 Презентация обобщенного опыта на уровне ДОУ (на бумажном носители в соответствии с требованиями к структуре и оформлению)		3		Протоколы мероприятий. Оформленный опыт
3.1.4. Публикации из опыта работы на сайте ДОУ и в педагогических и других СМИ (за каждую статью, прошедшую экспертизу методсовета) • Из опыта работы • Информационное сообщение		1 2		По решению комиссии
3.1.5. Формирование портфолио педагога • соответствует порядку оформления, утверждённому методсоветом • частичное соответствие • непрезентабельность представленного материала		2 1 0		Справка по проверке портфолио
Критерий 3.2 Участие в районных, окружных и городских профессиональных конкурсах, выставка и т.д.				
3.2.1. Педагог принял участие в профессиональном конкурсе • Уровень ДОУ • городского уровня • областного уровня • межрегионального уровня • всероссийский уровень		1 3 4 5 6		Сертификат или другой подтверждающий документ
3.2.2. Результат участия педагога в конкурсе ДОУ • третье призовое место (за каждое) • второе призовое место (за каждое) • победитель (за каждое)		1 2 3		Диплом
3.2.3. Результат участия педагога в заочном конкурсе (победитель, лауреат, при предоставлении в методкабинет материалов, участвующих в конкурсе) • конкурс методических материалов • конкурс фотоматериалов		2 1		Диплом
3.2.4. Результат участия педагога в городском конкурсе:				Диплом

• третье призовое место (за каждое) • второе призовое место (за каждое) • победитель (за каждое)		3 4 5		
3.2.5. Результат участия педагога в областном конкурсе: • третье призовое место (за каждое) • второе призовое место (за каждое) • победитель (за каждое)		5 6 7		Диплом
3.2.6. Результат участия педагога в межрегиональном конкурсе: • призовое место (за каждое) • победитель		7 8		Диплом
3.2.6. Результат участия педагога во всероссийском конкурсе: • призовое место (за каждое) • победитель		8 9		Диплом
3.2.7. Работа в жюри различного уровня • Уровень ДОУ • городского уровня • областного уровня • всероссийский уровень		1 2 3 4		Сертификат или другой подтверждающий документ
Критерий 3.3. Повышение квалификации и профессиональная переподготовка				
3.3.1 Педагог прошел курсы повышения квалификации (72 часа или в совокупности) за прошедший год (запланированных или обоснованных)		2		Свидетельство о прохождении курсов (если < или >, то рассчитывается в % соотношении 72ч – 100%)
Критерий 3.4. Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы				
3.4.1. Разработка рабочих документов и (прошедших оценку Советом педагогов (или уполномоченным объединением) и рекомендованных для работы) – Проекты, • Уровень ДОУ. (за каждый) • Внешний уровень (за каждый)		1 2		При наличии подтверждающего документа
3.4.2. Участие в инновационной работе, работе в творческих группах МО городского уровня • Проведение открытых занятий с детьми		4		Подтверждающие документы, выписки из

• Сообщение из личного опыта работы, в том числе консультации • Подготовка метод материала (картотеки, конспекты. Разработки) • Участие в конкурсе		3 2 1		протоколов
3.4.3. Активно работает в ВТГ МДОУ • Руководство ВТГ МДОУ (при ведении всей документации и конкретных результатах и если не оплачивается иначе)		2		Предоставление протоколов и материалов ВТГ
3.4.4. Косвенное участие в мероприятиях различного уровня (использование наработанного материала, оказание технической помощи – подготовка и редактирование презентаций по решению методического совета, педсовета, приказа)		1		Указание мероприятий и вида помощи
Максимальный балл по разделу				
Раздел 4. Результативность освоения ООП				
Критерий 4.1. Позитивные результаты внедрения здоровьесберегающих технологий				
4.1.1 Показатель индекса здоровья в динамике • На уровне прошлого года • Выше прошлого года • Ниже прошлого года		 1 3 0		Годовой отчет медперсонала, отчет 85-к
Максимальный балл по разделу				
Общий максимальный балл по всем разделам				
Прочие неучтенные показатели (Баллы по решению комиссии)				

Приложение №4
к Приложению №8 к Положению об оплате труда работников МДОУ «Детский сад «Дюймовочка», утвержденному приказом от 12.09.2019 №63/01-15
Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МДОУ «Детский сад «Дюймовочка»

Критерии и показатели для оценивания эффективности деятельности *младшего воспитателя*
_____ *(ФИО)*

Показатель	Весовой показатель в рублях			Примечание
Критерий 1. уровень удовлетворенности родителей качеством услуги «Присмотр и уход» более 75 %		500		Акты проверок санитарного состояния, данные журнала контроля медицинских работников
Критерий 3. низкий показатель заболеваемости • Группы для детей возраста с 4-7 лет до 5% • Группы для детей возраста с 1,5-3 лет до 10%		500		Данные АСИОУ

Приложение №5
к Приложению №8 к Положению об оплате труда работников МДОУ «Детский сад «Дюймовочка», утвержденному приказом от 12.09.2019 №63/01-15
Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МДОУ «Детский сад «Дюймовочка»

Годовые критерии и показатели для оценивания эффективности деятельности *старшей медицинской сестры*
_____ (Ф.И.О)

Показатель	Весовой показатель в рублях			Примечание
Критерий 1. уровень удовлетворенности родителей качеством услуги «Присмотр и уход» более 75 %		500		Акты проверок санитарного состояния, данные журнала контроля медицинских работников
Критерий 3. низкий показатель заболеваемости • Группы для детей возраста с 4-7 лет до 5% • Группы для детей возраста с 1,5-3 лет до 10%		500		Данные АСИОУ

Приложение № 7 к Положению об оплате труда работников МДОУ «Детский сад «Дюймовочка», утвержденному приказом от 12.09.2019 №63-01-15
Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МДОУ «Детский сад «Дюймовочка»

Критерии и показатели за месяц для оценивания эффективности деятельности *старшего воспитателя* _____ (Ф.И.О)

Раздел 1. Качественное оказание муниципальной образовательной услуги		
1.1.Наличие регулярно обновляемого сайта: сайт успешно функционирует, является способом обмена информацией и опытом сайт обновляется регулярно (не реже 1 раза в неделю)	 2 1	
1.2.Организация мероприятий с привлечением родителей (праздники, дни открытых дверей, дни здоровья, спартакиады, туристические прогулки и т.д.)	2	
1.3.Участие в проведении родительских собраний, презентаций, выборов, анкетировании родителей	2	
Раздел 2. Эффективность методической работы с педагогическими кадрами, инновационная деятельность		
2.1. Непосредственное участие в проведении мероприятий с социальными партнерами в соответствии с заключенными договорами и по плану совместных действий	1	
2.2. Разработка рабочих документов, планов, программ, картотек, проектов, локальных актов для внутреннего пользования в полном объеме, частично	2 1	
2.3. Подготовка воспитателей к выступлениям, открытым занятиям, МО городского уровня, акциях, форумам (за каждое)	1	
2.4. Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства различного уровня: МДОУ муниципальный региональный федеральный в заочной форме	 1 2 2 2 0,5	
2.5. Наличие призовых мест педагогов или воспитанников на конкурсах разного уровня (при участии) МДОУ муниципальный региональный федеральный в заочной форме	 2 3 4 4 0,5	
2.6. Организация в участии МДОУ в различных конкурсах, смотрах, выставках: региональный уровень федеральный уровень в дистанционной форме	5 4 3	

2.7. Наличие призовых мест МДОУ на конкурсах, выставках, смотрах различного уровня (МДОУ, город, область)	2	
2.8. Создание условий для участия воспитанников в олимпиадах, конкурсах, фестивалях и т.п. МДОУ (организация и проведение) муниципальный уровень региональный уровень всероссийский дистанционный	 2 2 3 4 1	
Раздел 3. Профессиональное развитие педагога		
3.1.Представление опыта работы, выступления (сообщение из личного опыта работы, в том числе в консультации, семинаре, семинаре - практикуме) (за каждое): уровень МДОУ муниципальный уровень региональный уровень	 1 3 6	
3.2. Ведение просветительской деятельности по распространению педагогических знаний среди родителей и общественности (протоколы)	2	
3.3. Публикации из опыта работы (за каждую статью, прошедшую экспертизу метод. совета): на сайте МДОУ (за 3 статьи) на сайте Управления (за 1 статью) в педагогических и других СМИ (за 1 статью)	1	
3.4. Работа в жюри различного уровня уровень МДОУ городской уровень областной уровень	 1 2 3	
3.5. Организация физкультурно – оздоровительной работы, охрана здоровья воспитанников (ЗОЖ) (подтверждаются документально)	2	
3.6.Выполнение плана контроля здоровьесбережения в работе педагогов с детьми (подтверждаются документально)	2	
3.7.Использование педагогами в образовательной деятельности современных технологий и методик (подтверждаются документально) системно, эпизодически	2 1	
3.8. Косвенное участие в мероприятиях различного уровня (оказание технической помощи педагогам: в редактировании презентаций, публикаций, буклетов; в оформлении материала для открытых занятий на городской уровень, МО). Участие в утренниках, участие с семьями воспитанников в турнирах, соревнованиях. Педагоги работали в жюри городских мероприятий. Проведение на базе МДОУ семинаров, совещаний, конференций.	2	

3.9. Создание элементов образовательной инфраструктуры (предметно – развивающая среда): соответствие образовательной среды групповых комнат, залов требованиям ФГОС ДО: безопасность, вариативность, доступность и т.д. (новое в течение месяца в соответствии с планом)	2	
Раздел 4. Продуктивное участие в реализации системы методической деятельности		
4.1. Контроль воспитательно – образовательного процесса (оперативный, тематический): своевременное и качественное выполнение плана контроля несвоевременное выполнение плана контроля	 1 0	
4.2. Размещение материалов в сети Интернет (ведение персональной странички, личного сайта): систематически (не реже 2 раз в месяц) разовое	 2 1	
4.3. Наличие авторских публикаций, выполненных на муниципальном уровне, федеральном уровне: более одной публикации одна публикация	 2 1	
4.4. Личное участие в работе методических объединений (показ мастер – классов и др.), семинаров, конференций разного уровня (повышение авторитета и имиджа МДОУ): докладчик слушатель	 3 1	
4.5. Распространение и обобщение передового педагогического опыта педагогическими работниками МДОУ (выступление педагогов в семинарах, конференциях разного уровня, ярмарках педагогических идей, публикации на федеральных сайтах, ведут свой сайт)		
Раздел 5. Результативность освоения ООП		
5.1 Работа в творческих группах МДОУ: руководство ТГ член ТГ	 1 1	
Уровень исполнительской дисциплины от – 5 до + 5		
Прочие неучтенные показатели (баллы по решению комиссии)		
Всего:		

Приложение № 7

Приложение №8 к Положению об оплате труда работников МДОУ «Детский сад «Дюймовочка», утвержденному приказом от 12.09.2019 №63-01-15

Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МДОУ «Детский сад «Дюймовочка»

Критерии и показатели **за месяц** для оценивания эффективности деятельности ***воспитателя*** _____

Показатель	баллы		Результат
Раздел 1 Работа по освоению ООП ДОУ			
1.1.Использование новых форм работы и интерактивных технологий в работе с родителями	1		
1.2. Обоснованное привлечение ресурсов социального и природного окружения (за каждое мероприятие с соц. партнерами при условии непосредственного участия воспитателя)	1		
Раздел 2. Условия реализации ООП ДОУ			
2.1 . Использование воспитателями педагогических технологий (проектный метод, ИКТ, квест) На уровне целостной системы воспитательно-образовательной деятельности В реализации отдельных целых разделов ООП ДОУ На отдельных занятиях (от 5 раз)	 3 2 1		
Раздел 3. Профессиональное развитие педагога			
3.1.Педагогом проведены открытые мероприятия, занятия для педагогической аудитории уровень ДОУ (за каждое) - 500 рублей городского уровня (за каждое) – 800 рублей; областного уровня (за каждое) – 1200 руб.			
3.2. Представление опыта работы, выступления (сообщение из личного опыта работы, в том числе в консультации, семинаре, семинаре – практикуме: уровень ДОУ (за каждое) городского уровня (за каждое) областного уровня (за каждое)	 1 2 6		
3.3. Презентация обобщенного опыта на уровне ДОУ (на бумажные носители в соответствии с требованиями к структуре и оформлению)	5		
3.4. Публикации из опыта работы (за каждую статью, прошедшую экспертизу метод. совета):	1		

на сайте ДОУ (за 3 статьи) на сайте Управления образования (за 1 статья) в педагогических и других СМИ			
3.5. Педагог принял участие в профессиональном конкурсе: уровень ДОУ городского уровня областного уровня всероссийский уровень дистанционный1	 1 3 4 5 1		
3.6. Результат участия педагога в конкурсе ДОУ (за каждое): третье призовое место второе призовое место победитель	 2 3 4		
3.7.Результат участия педагога в заочном конкурсе (победитель, призовое место, при предоставлении в методкабинет материалов, участвующих в конкурсе)	1		
3.8. Результат участия педагога в городском конкурсе (за каждое): третье призовое место второе призовое место победитель	 3 4 5		
3.9. Результат участия педагога в областном конкурсе (за каждое): третье призовое место второе призовое место победитель	 4 5 6		
3.10. Работа в жюри различного уровня: уровень ДОУ городского уровня областного уровня	 1 2 3		
3.11. Косвенное участие в мероприятиях различного уровня (оказание технической помощи в редактировании презентаций, публикаций, буклетов. Участие в утренниках других групп, сопровождение экскурсий, участие с семьями воспитанников в турнирах, соревнованиях, регистрация в ГТО и анкетирование на региональном сайте, в проведении выборов, анкетировании родителей, педагогов)	1		
Раздел 4. Результативность освоения ООП			
4.1. Участие воспитанников в конкурсах, выставках: (только при отсутствии победителей и призеров):	1		

уровень ДОУ не менее 5 работ уровень муниципальный и выше без учета количества участников			
4.2. Наличие призовых мест воспитанников в конкурсах за каждое призовое место: уровень ДОУ -1 городского уровня -2 областного уровня -3 федерального и международного уровня -4	 1 2 3 4		
4.3.Результат участия воспитанников в дистанционном конкурсе (победитель, призовое место, считаем не участников, а за конкурс без учета количества участников)	1		
4.4. Процент посещаемости детей от числа детей группы в учебный период: ранний возраст 70% и выше младший возраст 80% и выше средний возраст 85% и выше старший возраст 90% и выше	2		
4.5. низкий показатель заболеваемости - Группы для детей возраста с 4-7 лет до 5%; - Группы для детей возраста с 1,5-3 лет до 10%	 2		
4.6. Работа в ВТГ МДОУ: • Руководство ВТГ • Член ВТГ	 1 1		
4.7. Уровень исполнительской дисциплины от – 5 до + 5			
Прочие неучтенные показатели (Баллы по решению комиссии)			
Всего:			

Приложение № 8

Приложение №7 к Положению об оплате труда работников МДОУ «Детский сад «Дюймовочка», утвержденному приказом от 12.02.2019 №63-01-15

Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МДОУ «Детский сад «Дюймовочка»

Критерии и показатели **за месяц** для оценивания эффективности деятельности *музыкального руководителя, инструктора по физической культуре*

Показатель за _____2019 г.	баллы		Результат за _____2019 г.
Раздел 1 Работа по освоению ООП ДОУ			
1.1. Использование новых форм работы и интерактивных технологий в работе с родителями	1		
1.2. Обоснованное привлечение ресурсов социального и природного окружения (за каждое мероприятие с соц.партнерами при условии непосредственного участия педагога)	1		
Раздел 2. Условия реализации ООП ДОУ			
2.1. Использование педагогом педагогических технологий (проектный метод, ИКТ, квест) В реализации отдельных целых разделов ООП ДОУ На отдельных занятиях	2 1		
Раздел 3. Профессиональное развитие педагога			
3.1.Педагогом проведены открытые мероприятия, занятия для педагогической аудитории уровень ДОУ (за каждое) – 500 руб. городского уровня (за каждое) – 800 руб. областного уровня (за каждое) –1200 руб.			
3.2. Представление опыта работы, выступления (сообщение из личного опыта работы, в том числе в консультации, семинаре, семинаре – практикуме): уровень ДОУ (за каждое) - 1 городского уровня (за каждое) -2 областного уровня (за каждое) -6	 1 2 6		
3.3. Презентация обобщенного опыта на уровне ДОУ (на бумажные носители в соответствии с требованиями к структуре и оформлению)	5		
3.4. Публикации из опыта работы (за каждую статью, прошедшую экспертизу метод.совета) на сайте ДОУ (за 3 статей) на сайте Управления образования (за 1 статью) в педагогических и других СМИ (за 1 статью)	1		
3.5. Педагог принял участие в профессиональном конкурсе: уровень ДОУ методическое объединение	 1 1		

городского уровня областного уровня всероссийский уровень дистанционный	3 4 5 1		
3.6. Результат участия педагога в конкурсе ДОУ (за каждое) третье призовое место второе призовое место победитель	 2 3 4		
3.7.Результат участия педагога в заочном конкурсе (победитель, призовое место, при предоставлении в методкабинет материалов, участвующих в конкурсе)	1		
3.8. Результат участия педагога в городском конкурсе (за каждое): третье призовое место второе призовое место победитель	 4 5 6		
3.9. Результат участия педагога в областном конкурсе (за каждое): третье призовое место второе призовое место победитель	 5 6 7		
3.10. Работа в жюри различного уровня: уровень МДОУ городского уровня областного уровня	 1 2 3		
3.11. Косвенное участие в мероприятиях различного уровня. Оказание технической помощи в редактировании презентаций, публикаций, буклетов. Участие в педагогических фестивалях, акциях, в проведении выборов, анкетировании родителей, педагогов. Участие в утренниках других групп: небольшая роль большая роль Сопровождение экскурсий, участие с семьями воспитанников в турнирах, конкурсах, соревнованиях. Регистрация в ГТО и анкетирование на региональном сайте.	1 0,5 1 1		
Раздел 4. Результативность освоения ООП			
4.1.Участие воспитанников в конкурсах, выставках, соревнованиях (только при отсутствии победителей и призеров): уровень МДОУ уровень муниципальный и выше без учета количества участников	 1 2		
4.2. Наличие призовых мест воспитанников в конкурсах, соревнованиях за каждое призовое место:			

уровень МДОУ городского уровня областного уровня Федерального и международного уровня	1 2 3 4		
4.3.Результат участия воспитанников в дистанционном конкурсе (победитель, призовое место, считаем не участников, а за конкурс без учета количества участников)	1		
4.4. Образцовое содержание костюмов, пособий, атрибутов, спортивного инвентаря	2		
4.5. Организация и проведение массовых мероприятий для детей для детей и родителей (участие) для сотрудников	 1 2 1		
4.6. Работа в ВТГ МДОУ: руководство ВТГ член ВТГ	 1 1		
4.7. Уровень исполнительской дисциплины от – 5 до + 5			
Прочие неучтенные показатели (Баллы по решению комиссии)			
Всего:			

Приложение № 9

Приложение №8 к Положению об оплате труда работников МДОУ «Детский сад «Дюймовочка», утвержденному приказом от 12.09.2019 № 63-01-15

Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МДОУ «Детский сад «Дюймовочка»

Критерии и показатели **за месяц** для оценивания эффективности деятельности учителя-логопеда и педагога - психолога_____

Показатель за _____2019 г.	баллы		Результат за _____2019 г.
Раздел 1 Работа по освоению ООП ДОУ			
1.1.Использование новых форм работы и интерактивных технологий в работе с родителями	1		
1.2. Реализация проектов и взаимодействие с соц. партнерами (за каждое мероприятие с соц. партнерами при условии непосредственного участия педагога)	1		
Раздел 2. Условия реализации ООП ДОУ			
2.1 . Использование воспитателями педагогических технологий (проектный метод, ИКТ, квест): в реализации отдельных целых разделов ООП ДОУ на отдельных занятиях (от 5 раз)	 2 1		
Раздел 3. Профессиональное развитие педагога			
3.1.Педагогом проведены открытые мероприятия, занятия для педагогической аудитории уровень ДОУ (за каждое) – 500 руб. городского уровня (за каждое) – 800 руб. областного уровня (за каждое) – 1200 руб.			
3.2. Представление опыта работы, выступления (сообщение из личного опыта работы, в том числе в консультации, семинаре, семинаре – практикуме): уровень ДОУ (за каждое) городского уровня (за каждое) областного уровня (за каждое)	 1 2 6		
3.3. Презентация обобщенного опыта на уровне ДОУ (на бумажные носители в соответствии с требованиями к структуре и оформлению)	5		
3.4. Публикации из опыта работы (за каждую статью, прошедшую экспертизу методического совета): на сайте ДОУ (за 3 статьи) на сайте Управления образования (за 1 статью)	1		

в педагогических и других СМИ (за 1 статью)			
3.5. Педагог принял участие в профессиональном конкурсе: уровень МДОУ городской уровень областного уровня всероссийский уровень дистанционный	 1 3 4 5 1		
3.6. Результат участия педагога в конкурсе ДОУ (за каждое): третье призовое место второе призовое место победитель	 2 3 4		
3.7.Результат участия педагога в дистанционном конкурсе (победитель, призовое место, при предоставлении в методкабинет материалов, участвующих в конкурсе)	1		
3.8. Результат участия педагога в городском конкурсе (за каждое): третье призовое место второе призовое место победитель	 4 5 6		
3.9. Результат участия педагога в областном конкурсе (за каждое): третье призовое место второе призовое место победитель	 5 6 7		
3.10. Работа в жюри различного уровня уровень МДОУ городского уровня областного уровня	 1 2 3		
3.11. Косвенное участие в мероприятиях различного уровня (оказание технической помощи в редактировании презентаций, публикаций, буклетов. Участие в утренниках других групп, сопровождение экскурсий, участие с семьями воспитанников в турнирах, соревнованиях, регистрация в ГТО и анкетирование на регион. Сайте, в проведении выборов, анкетировании родителей, педагогов)	1		
Раздел 4. Результативность освоения ООП			

4.1.Участие воспитанников в конкурсах, выставках: (только при отсутствии победителей и призеров): уровень ДОУ не менее 5 работ; уровень муниципальный и выше без учета количества участников	1		
4.2. Наличие призовых мест воспитанников в конкурсах за каждое призовое место: уровень МДОУ городской уровень областной уровень федеральный и международный уровень	 1 2 3 4		
4.3.Результат участия воспитанников в дистанционном конкурсе (победитель, призовое место, считаем не участников, а за конкурс без учета количества участников)	1		
4.4. Выявление и направление нуждающихся воспитанников на прохождение ЦПМПК (оформление всей необходимой документации: направление, логопедическая характеристика, информация для родителей и т. д): 1 воспитанник 2 воспитанника 3 воспитанника Более 3	 1 2 3 4		
4.5. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление наглядных и дидактических пособий)	1		
4.6. Работа в ВТГ МДОУ: руководство ВТГ член ВТГ	 1 1		
4.7. Уровень исполнительской дисциплины от – 5 до + 5			
Прочие неучтенные показатели (Баллы по решению комиссии)			
Всего:			

Прошито, пронумеровано,
55
листов.
«12» 09 2019 г.

Заведующий _____Бровко Т.Ю.